

VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 28 SEPTEMBER 2022 / 971

VAKBEWEGING VERSCHIJNT TWEEMAAL PER MAAND | UITGEGEVEN DOOR HET ACV, HAACHTSESTEENWEG 579, 1030 BRUSSEL | AFGIFTEKANTOOR GENT X | P. 912060 |



VAKBONDEN MOBILISEREN

Koopkracht in beroerde tijden

ENERGIECRISIS

Bespreek impact in
ondernemingsraad

LANGDURIG ZIEKEN

Pak ziekmakend
werk aan

KLIMAAT

Kom naar Klimaatmars
23 oktober





**Isabel Doubel,
Jessy Casier
en Angelique Santy**

zijn drie geëngageerde ACV-militanten van Picanol. Zij lieten zich met 10.000 anderen zien en horen in Brussel op 21 september op de vakbondsmanifestatie voor meer koopkracht. "Wij pikken dit niet!"

> Lees blz. 4-5



**REDACTIE
VAKBEWEGING**
Postbus 10
1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81

vakbeweging@acv-csc.be
www.hetacv.be
Eindredactie:
Patrick Van Looveren en
Bram Van Vaerenbergh
Foto cover: Tim Dirven
Vormgeving:
Gevaert Graphics
Druk: Drukkerij 't Hooft
Verantw. uitgever:
Dominique Leyon



Toon respect voor de gewone mensen!

"Het is moeilijk om de eindjes nog aan elkaar te knopen", deed Phillip Hamilton, ACV-afgevaardigde bij Tupperware, zijn relaas op de nationale manifestatie voor meer koopkracht in Brussel. Vorig jaar kocht hij een bescheiden woning. Op de huidige exuberante energieprijzen had hij niet gerekend. Zijn verhaal lees je in dit nummer. Ook in dit nummer Mehdi Galla. De hulpkok en ACV-afgevaardigde in het Brusselse Marriott-hotel klust bij. "Anders kom ik er niet." Het verhaal van Phillip en Mehdi is het verhaal van velen: hard werken en moeilijk rondkomen.

Mensen trekken het niet meer! Mensen worden gewurgd door onverantwoord hoge prijzen. Je huis verwarmen of het licht aansteken wordt onbetaalbaar. Wie met de eigen wagen moet rondrijden voor het werk steekt er geld aan toe. Winkelen doe je niet met een winkelkar, maar met een boodschappenmandje. Wie huurt, kijkt aan tegen een huizenhoog probleem: je betaalt een hoge energiefactuur én fors gestegen huur.

Onderneem actie

De federale regering probeert de hoogste nood wat te stelpen. Met een sociaal tarief, lagere btw en binnenkort een energieprijmie van maximum 400 euro. Maar dat volstaat niet! Maak het sociaal tarief automatisch en geef het ook aan inkomens die net boven de grens vallen. Alle regeringen moeten snel en meer actie ondernemen. Europa, België, Vlaanderen, Brussel en Wallonië:

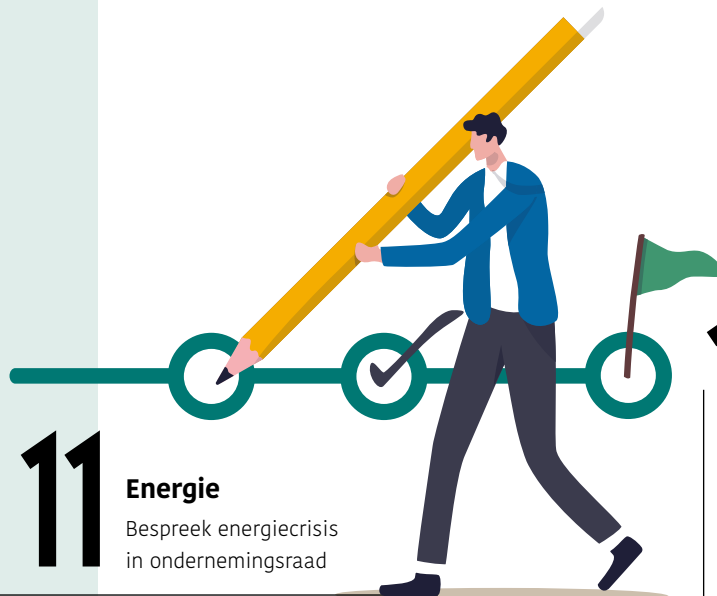
werk samen en zorg voor uw mensen!

Eén. Neem de compleet losgeslagen energiemarkt weer stevig in handen. Europa, leg een plafond op aan de gasprijs. Haal de gasprijs uit de elektriciteitsprijs. Begin met het sterk belasten van superwinsten van energieconcerns en alle andere bedrijven die rijk worden door de crisis.

Twée. Er ligt 900 miljoen euro te wachten om de lage pensioenen en uitkeringen te verhogen. Werkgevers spelen daar nu spelletjes mee. Zorg dat het geld als de bliksem bij de mensen geraakt.

Drie. De lonen moeten omhoog in bedrijven waar het goed gaat. Maar dat kan niet door de sjoemelloonwet uit 2017. Daarom moet die foute wet weg.

Vier. Sommige regeringspartijen willen zelfs nu alle voorrang geven aan een zogenaamd begrotingsevenwicht. Zelfs als ze daarmee de mensen in de kou en het donker zetten. Geld gaat niet voor op mensen!



11

Energie

Bespreek energiecrisis
in ondernemingsraad

14

Arman,
slachtoffer
uitbuiting
en mensen-
handel

In de kijker

Phillip: "Het is
moeilijk om de
eindjes nog aan
elkaar te knopen"

4



Vijf. Nog een duidelijke waarschuwing voor de werkgevers. Stop met uw gestook tegen de index. Het zijn uw bedrijven die de inflatie aanjagen, niet de mensen. Van een index wordt niemand rijker. Maar zonder index wordt iedereen armer. Ook onze middenstand!

Werelddag van Verzet tegen Armoede

Dit is een duidelijk signaal aan regeringen en aan werkgevers. Toon respect voor de gewone mensen! En vergeet zeker de mensen niet die het al moeilijk hadden vóór deze energiecrisis. 17 oktober is de Werelddag van Verzet tegen Armoede. Help armoede de wereld uit!

/ Marc Leemans /

FEEDBACK

Alle bemerkingen over en suggesties voor Vakbeweging en de militantencommunicatie zijn meer dan welkom. Stuur een mailtje naar vakbeweging@acv-csc.be

4

IN DE KIJKER

Phillip Hamilton op de vakbondsmanifestatie voor meer koopkracht

6

KORTJES

7

TOOLS

8

ACTUEEL

- Energiepakket in de steigers
- Pak ziekmakend werk aan, niet de ziekgemaakte werknemer

11

ONDERNEMING

Bespreek impact energiecrisis in ondernemingsraad

13

ZWART OP WET

- Wachten op vaccinatieverlof
- Uber-chauffeurs zijn werknemers

14

OP DE KORREL

Gedupeerden Borealis-werf willen krijgen waar ze recht op hebben

16

HELPDESK

Week van werkgeluk; werkgeluk voor iedereen?

17

U VRAAGT, WIJ DRAAIEN

Kan mijn werkgever alternatieve loonvoordelen opdringen?

18

KLIMAAT

De syndicale klimaatstrijd; Jong ACV wil twee vliegen in één klap slaan

20

DE STELLING

Eenzelfde indexeringsmechanisme voor iedereen

22

INTERVIEW

Professor Sara Willems over geldzorgen en mentaal welzijn

24

RUGGESPRAAK

Mehdi Galla

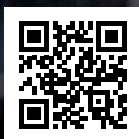
BRUSSEL 21.09.22

"Het is moeilijk om de eindjes nog aan elkaar te knopen",

vertelde Aalstenaar Phillip Hamilton (28), ACV-afgevaardigde bij Tupperware, op het podium van de nationale manifestatie voor meer koopkracht in Brussel.

Een beetje zenuwachtig was hij wel, met die massa volk voor hem. "Hoeft toch niet", zegt zijn collega Bert. "Je vertelt gewoon je eigen verhaal." Phillip: "Vorig jaar heb ik een bescheiden woning gekocht. Als alleenstaande moest ik goed mijn rekening maken. Naast de afbetaling van je lening heb je ook de maandelijkse vaste kosten van energie, water, telecommunicatie, ... Je wordt als alleenstaande ook zwaar belast. Bij Tupperware is er de voorbije 3 jaar geen enkele maand geweest zonder tijdelijke werkloosheid. Het basisloon waar je maandelijks van uitgaat, haal je daardoor niet. Met de fors gestegen energieprijzen – ik verwarm met gas en mijn woning zou energiezuinig moeten worden gemaakt – zijn de vaste kosten maal twee en een half gegaan. Mijn plannen om mijn woning te renoveren liggen voorlopig in de schuif. Sparen zit er niet meer in. Heel wat vrienden van mij, leeftijdsgenoten, die van plan waren een woning te kopen hebben die plannen opgeborgen. Zij moeten creatief zijn, samenwonen om de vaste kosten te delen. Op het werk – als afgevaardigde heb ik dagelijks contact met mijn collega's – hoor ik meer en meer verhalen van mensen die het moeilijk hebben. Er moet niets extra gebeuren of ze komen in de problemen. Gelukkig hebben we nog de automatische indexering en gelukkig is er nog de steun via tijdelijke werkloosheid, maar daar red je het niet mee. Ook de recent goedgekeurde extra premie van 400 euro is absoluut niet voldoende om de gestegen energiekosten te compenseren."

TEKST Patrick Van Looveren & David Vanbellinghen | Foto Tim Dirven



Via de QR-code vind je meer foto's van de nationale vakbondsmanifestatie voor meer koopkracht van 21 september.



Trein mogelijk honderden euro's duurder voor pendelaar

De directie van de NMBS wil de prijs van de treintickets vanaf februari 2023 tot tien procent verhogen. "Voorlopig is het nog maar een voorstel voor de raad van bestuur en dus nog niet definitief", verduidelijkt ACV-mobiliteitsexpert Koen Repriels. "Maar dat er ons begin volgend jaar een grote prijsverhoging voor treintickets en -abonnementen staat te wachten is vrijwel zeker."

De aangekondigde prijsverhoging is slecht nieuw voor werknemers die van hun abonnementskosten slechts een vast deelbedrag terugkrijgen van de werkgever. Repriels: "Dat gaat over zowat een derde van alle werknemers die met openbaar vervoer naar hun werk pendelen, zeer vaak net de werknemers met de lagere inkomens. Omdat zij een forfaitair bedrag krijgen als tussenkomst, zullen ze de prijsverhoging helemaal zelf moeten ophoesten."



Hoe mensen verleiden?

Wie voor of na die trein ook nog een bus of tram neemt, kan ook daar binnenkort hogere prijzen verwachten. Want ook De Lijn mag volgens haar beheersovereenkomst de oplopende energiekosten doorrekenen aan de pendelaar. "We worden opgeroepen meer te doen voor het klimaat, maar hoe ga je mensen verleiden over te stappen van de auto naar duurzaam openbaar vervoer, als je de prijs met een tiende verhoogt?"

Op visie.net vind je hierover een uitgebreid artikel van Nils de Neubourg

**1 op 20 leerlingen heeft
geen schoolboeken**
door betaalproblemen.

Colette Victor,
coördinator vzw Krijt



"Armoede-organisaties trekken al jaren aan de alarmbel. Sommige ouders verdienen niet genoeg om de aanzienlijke kost van schoolboeken op te hoesten. Sommige leerkrachten bestellen invulboeken zonder naar de kostprijs te kijken, ook al belanden die tien maanden later bij het oud papier. Hoe lang knikken we naar ministers die spreken over excellent onderwijs, maar toelaten dat kinderen zonder boeken zitten? Hoe lang smijten we de kansen van leerlingen in armoede nog in de goot?"

Een uitgebreid opiniestuk hierover lees je op visie.net

Beduidend meer oproepen van mensen met geldzorgen bij Tele-Onthaal

De medewerkers van Tele-Onthaal zijn zoals de kanaries in de koolmijn. Ze vangen snel signalen in de maatschappij op.

"Van de oproepen die we krijgen, zijn er nu beduidend meer van mensen met geldzorgen. De energiecrisis weegt door op het mentaal welzijn van mensen", zegt Jennifer Pots, coördinator

van de federatie van Tele-Onthaaldiensten in Vlaanderen en Brussel.

Je kan de klok rondbellen naar Tele-Onthaal, 7 dagen op 7, op het gratis nummer 106 of een gesprek voeren via chat op www.tele-onthaal.be, elke avond en woensdag- en zondagmiddag.





Hebt gij uw loon gecheckt?

In de eerste week van het academiejaar trok Jong ACV de straat op. Studentensteden werden vol met ACV-posters gehangen. 'Hebt gij uw loon gecheckt? – studenten bestellen is big business' moet studenten en scholieren sensibiliseren over de vele foute loonbetalingen bij jobstudenten. De meeste fouten gebeuren met feestdagen, overuren en zondagswerk. Jongeren kunnen via de poster een QR-code scannen. Jong ACV kijkt dan hun loonfiche na. Studenten kunnen gratis lid worden van het ACV. Maak hen erop attent wat het ACV voor hen kan betekenen.

12,7

In 2021 woonde 12,7% van de Belgische bevolking in een huishouden waarvan het totale **beschikbare inkomen lager ligt dan de armoededrempel**. Dat bedraagt 1.293 euro per maand voor een alleenstaande (Statbel, het Belgische statistiekbureau).

Studiedag 'Impact kunstmatige intelligentie op de werkvloer'

Op 24 november 2022 organiseert De Dienst Onderneming van het ACV een studiedag voor werknemersafgevaardigden en ACV-personeelsleden over de impact van artificiële (kunstmatige) intelligentie op de werkvloer, met getuigenissen van op de werkvloer.



Interesse?
Reserveer je plaats alvast via deze link.
Meer info: manon.vanthorre@acv-csc.be

TOOLS



Hoe ga je om met armoede op de werkvloer?

Het aantal werkende armen neemt toe. Hoe herken je armoede op de werkvloer en wat kan je doen? Dat kan je lezen in de ACV-folder 'Hoe ga je om met armoede op de werkvloer?' De folder is van 2019, maar nog steeds heel relevant. Je krijgt heel wat tips. Wil je ondersteuning rond hoe omgaan met armoede op de werkvloer, contacteer dan de ACV-Samenwerkers.



De folder kan je raadplegen via www.acv-samenwerker.be. Daar vind je ook de contactgegevens van de ACV-Samenwerkers.

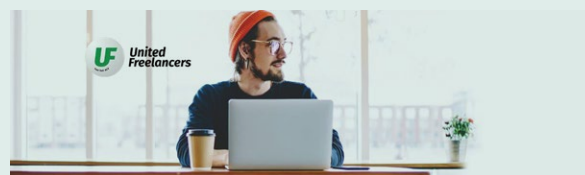
ACV United Freelancers

Je werkt als zelfstandige, denk er aan freelancer te worden of wil bijkluken? Je twijfelt en hebt vragen over je statuut, inkomen en werkvoorwaarden? Doe een beroep op United Freelancers, de vakbond voor platformwerkers, freelancers en zelfstandigen zonder personeel. Ook als je familieleden of kennissen hebt, die vragen hebben, verwijst hen door naar de diensten van United Freelancers.



Op www.unitedfreelancers.be vind je antwoorden op veelgestelde vragen.

Heb je een specifieke vraag? Stuur een mail naar unitedfreelancers@acv-csc.be. Of bel naar de helpdesk 02 244 31 00, maandag en woensdag tussen 8.30 u. en 12.30 u. en dinsdag en donderdag tussen 13.00 u. en 17.00 u.





ENERGIEPAKKET IN DE STEIGERS

We zitten in een bijzonder zware crisis. Die almaar dramatischer proporties aanneemt. In Duitsland verwacht de Deutsche Bank nu zelfs min 3,5% recessie volgend jaar. Terwijl de oorlog in Oekraïne met de gedeeltelijke mobilisatie in Rusland zelfs een niveau hoger is geschakeld. Met bij ons almaar meer bedrijven die de productie of diensten liever op waakvlam zetten omwille van de sterk stijgende kosten, niet altijd te vertalen in hogere prijzen. Van vakbonds zijde verscherpte het de vraag naar snelle koopkrachtmaatregelen van de regering. Van werkgevers zijde vooral de vraag naar een verdere versoepeling van de economische werkloosheid, met ook meer clementie van de RSZ of fiscus voor bedrijven die de belastingen en sociale bijdragen niet tijdig kunnen ophoesten. Het bracht de federale regering ertoe op 16 september uit te pakken met een eerste pakket van maatregelen, zowel voor het ene als voor het andere.

TEKST Chris Serroyen | FOTO Mulyadi

Voor de koopkracht springt het zogenaamde 'basispakket' voor gas en elektriciteit eruit voor gezinnen die nog niet genieten van het sociaal energietarief: tot 392 euro korting op de facturen van november en december 2022. Voor hogere inkomens wordt dit volgend jaar wel deels wegbelast via de personenbelasting. Met voor wie met stookolie verwarmt ook een extra cheque van 75 euro. Het kreeg bijzonder veel aandacht en ook heel veel commentaar in de pers. Zodat we er niet meer uitvoerig op ingaan. Aan die maatregel zitten goeie en slechte kanten. Hem totaal afbranden doen we niet.

Inkomensval

Minstens werd erkend dat het niet opgaat om een sociaal energietarief te beperken tot de allerlaagste inkomens om dan vast te stellen dat wie 1 euro boven de inkomensgrens zit ineens een smak geld verliest. Maar met slechts 392 euro blijf je nog altijd met een enorme inkomensval zitten. Ook werd erkend dat het niet opgaat die 392 euro zo breed uit te smeren dat zelfs de allerhoogste inkomens zo'n som krijgen, door het gedeeltelijk weg te belasten. Maar daarmee blijft zelfs voor de allerhoogste inkomens nog een deel over, met de vraag of dat nu echt de prioriteit is.

Sociaal energietarief uitbreiden

Maar bon, het zijn maar tijdelijke spoedmaatregelen, om in de naherfst wat soe-

laas te brengen. Belangrijker, wat vanaf 1 januari – putteke winter – als die tijdelijke maatregelen een eind nemen? Het ACV zet bij voorrang in op de uitbreiding van het sociaal energietarief, met twee prioritaire doelgroepen. Er is de grote groep van mensen die er vandaag al recht op hebben, maar die het niet aanvragen, door gebrek aan informatie en de complexiteit van de procedures.

— //

**50% van de mensen
die er recht op
heeft, krijgt het
sociaal energietarief
niet automatisch
toegekend.**

—

Volgens de KU Leuven gaat het om maar eventjes 50% van de mensen die het vandaag niet automatisch toegekend krijgen. Waar blijft die massieve inspanning om dat geld bij die mensen te krijgen? En daarnaast is er de groep van gezinnen met een middenlaag inkomen, niet laag genoeg om vandaag in aanmerking te komen, te laag om de energiefacturen te betalen. Al lang vragen we dat de ongerijmdheid ongedaan

wordt gemaakt, dat je door iets meer te verdienen, boven het (lage) inkomensplafond, je uiteindelijk slechter af bent door dat je dan het sociaal energietarief volledig verliest. Voor de werkbonus, de vermindering van de sociale bijdragen voor werknemers en met een laag loon, wordt het verstandiger aangepakt. Die bonus valt niet volledig weg als je een bepaald inkomen bereikt, maar wordt slechts geleidelijk afgebouwd naarmate het loon stijgt.

Waarom zou dat ook niet kunnen voor het sociaal energietarief. Het tijdelijk basispakket voor gas en elektriciteit is wat het is tot eind dit jaar, maar laat ons het najaar gebruiken om dat lapwerk tegen 1 januari te vervangen door een structurele oplossing voor die lagere inkomens. Uiteraard bovenop alle acties die nodig zijn om het probleem aan de bron aan te pakken: de daling van de energieprijzen.

Economische werkloosheid energie

De focus van de media op dat basispakket voor energie trok wat de aandacht weg van een andere belangrijke nieuwigheid: de invoering van een nieuw, tijdelijk stelsel van economische werkloosheid, tot 31 december. Hoezo? Dat hadden we toch al? Klopt. Toen de coronawerkloosheid eind juni afliep kwam een versoepeld stelsel van economische werkloosheid in de plaats. Maar daar komt nu een tweede stelsel naast staan, voorbehouden voor zogenaam-

**'VOOR ENERGIE-INTENSIEVE
BEDRIJVEN DIE DE PRODUCTIE
MOETEN STOPZETTEN OMDAT ZE
DOOR DE HOGE ENERGIEPRIJZEN
NIET RENDABEL ZIJN, KOMT ER
EEN NIEUW STELSEL VAN
ECONOMISCHE WERKLOOSHEID.**

- de energie-intensieve bedrijven die de productie moeten stopzetten omdat ze door de hoge energieprijzen niet rendabel zijn. Het stelsel wordt 'economische werkloosheid energie' genoemd.

Zoals we dat bij de coronawerkloosheid kenden zou de uitkering 70 i.p.v. 65% van het begrensde loon bedragen. Maar dan niet meer met een dagelijks supplement van de RVA. Voor dat supplement wordt naar de werkgever of het fonds van de sector gekeken. Die moet bijpassen tot minstens 6,1 euro bruto per dag als sector of bedrijf vandaag lager zitten. Zoals in het bestaan-de tijdelijke stelsel van versoepelde economische werkloosheid zou de termijn van voorafgaande melding ook maar 3 dagen zijn. Tot daar lijkt het min of meer duidelijk. Maar dan begint het pas.

Is daar ook gelijkstelling voorzien voor de jaarlijkse vakantie van volgend jaar? Jaja, wordt van alle kanten beweerd. Alleen lezen we dat niet in de teksten, althans niet voor de bedienden. Wat met de schorsing van de opzegtermijn bij ontslag van de werkgever? Kennelijk opnieuw hetzelfde probleem als in het begin met de coronawerkloosheid. Wat met de bestaande sectorale cao's die gelijkstelling voorzien voor de eindejaarspremie? Zijn die ook van toepassing op dat nieuwe stelsel? Het hangt er allemaal van af hoe die cao's indertijd werden geformuleerd. Tal van vragen dus, waar we de komende dagen opheldering trachten rond te krijgen. Hopelijk ook in akkoord met de werkgevers.



En verder

En verder zitten in dat pakket ook nog wel wat andere zaken, onder meer de volgende:

- Zoals dat met de coronawerkloosheid was, werd hier ook het wafelijzer bovengehaald: voor de zelfstandigen komt er opnieuw een tijdelijke verbetering van het overbruggingsrecht.
- Bedrijven kunnen uitstel krijgen van betaling van sociale bijdragen en belastingen, met afbetalingsplannen ook.
- Er komt een tijdelijk moratorium voor faillissementen van ondernemingen getroffen door de energiecrisis.

Alles samen goed voor ca. 1 miljard euro in 2022. Wie gaat dat betalen? Voorlopig is er niet veel meer dan de extra inkomsten uit de btw op elektriciteit en op gas door de prijsstijgingen. De regering hoopt erop dat Europa tot een regeling komt voor de afroaming van de superwinsten van bedrijven die dankzij de crisis bijzonder goed boeren. Al is dat voorlopig nog een luchtkasteel. ■

☑ Meer weten? www.hetacv.be

€ 1.000.000.000

euro maatregelen in 2022. Wie gaat dat betalen?
Voorlopig is er niet veel meer dan de extra inkomsten uit de btw op elektriciteit en op gas door de prijsstijgingen.

PERIODIEKE INFORMATIE

Bespreek impact energiecrisis in ondernemingsraad

De huidige energiecrisis weegt op heel wat ondernemingen. Sommige bedrijven moeten hun productie terugschroeven, zelfs tijdelijk stilleggen omdat ze veel gas/elektriciteit verbruiken en de rekeningen niet meer kunnen/willen betalen. Minstens om de 3 maanden (trimestrieel), maar het mag ook maandelijks, moet je als werknemersafgevaardigde in de ondernemingsraad de periodieke informatie ontvangen over de economische en financiële situatie van je onderneming en de gevolgen ervan voor de tewerkstelling. Besteed in de ondernemingsraad tijd aan de bespreking van de energiecrisis en de impact ervan op de onderneming.

Bevraag grondig het energie-beleid van je onderneming

Grijp de bespreking van de periodieke informatie aan om grondig het beleid inzake energie te bevragen en hierover het gesprek aan te gaan. En waarom niet zelf adviezen geven over hoe energiezuiniger kan worden gewerkt? Als ervaringsdeskundige vanop de werkvloer kan je daar zeker je inbreng rond doen. II

TEKST Marie-Paule Vandormael | ILLUSTRATIE EamesBot

We frissen even je geheugen op over de periodieke informatie. Het wat en hoe staat beschreven in art. 24 KB EFI van 1973. De werkgever geeft informatie **over het voorbije kwartaal/de voorbije maand** over alle aspecten van de activiteit van de onderneming:

- ✓ **Economische inlichtingen** (zoals evolutie van de productie, productiviteit, verkoop, voorraden,...);
- ✓ **Financiële gegevens** (zoals bijvoorbeeld omzet, kosten, tussentijds resultaat, ...);
- ✓ **Sociale gegevens** (zoals evolutie tewerkstelling, in en uit dienst, aard van de contracten, interims...);
- ✓ Uitvoering van de **geplande investeringen**.

Deze inlichtingen over de voorbije periode moeten worden **vergeleken** met een vorige periode (voorgaande periode of zelfde periode van het vorig jaar) en met het budget.

De periodieke informatie moet ook inlichtingen bevatten over de ondernemingsdoelstellingen op korte en lange termijn en het te **verwachten verloop** van de afzet, de bestellingen, de productie, de kosten en kostprijzen, de voorraden, de productiviteit en (de gevolgen voor) de tewerkstelling.

“WAAROM NIET ZELF ADVIEZEN GEVEN OVER HOE ENERGIEZUINIGER KAN WORDEN GEWERKT? ALS ERVARINGSDESKUNDIGE VANOP DE WERKVLOER KAN JE DAAR ZEKER JE INBRENG ROND DOEN.”



SANCTIONERING LANGDURIG ZIEKEN

Pak ziekmakend werk aan, niet de ziekgemaakte werknemer

Op 22 september stemde het federaal parlement over financiële sancties voor langdurig zieken. ACV en CM klagen samen de halsstarrigheid aan waarmee de regering deze sanctionering doorduwde. Zulke maatregelen zijn niet effectief, duwen zieken verder in de miserie, en leiden af van de hoofdoorzaak van een half miljoen langdurig zieken: het niet aanpakken van ziekmakend werk.

TEKST Patrick Van Looveren | ILLUSTRATIE Jan Sucko

Minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke legde het parlement een wet voor om langdurig zieken financieel te sanctioneren. Werken ze als patiënt “onvoldoende mee” aan hun re-integratie op de arbeidsmarkt, dan riskeren ze een deel van hun ziekte-uitkering te verliezen. Bijvoorbeeld het niet invullen van de gezondheidsvragenlijst die na 10 weken ziekte wordt toegestuurd, of het niet ingaan op gesprekken met het ziekenfonds vallen hieronder. Op een ziekte-uitkering van bijvoorbeeld 1.600 euro kan men maandelijks 40 euro inhouden. Experts, mutualiteiten, patiëntenverenigingen en de sociale partners adviseerden tegen deze maatregel.

—//—

“Uitkeringssancties werken niet om langdurig zieken terug aan de slag te krijgen.”

MAARTEN HERMANS,
ACV-ADVISEUR WELZIJN

Maarten Hermans, ACV-adviseur welzijn op het werk: “Onderzoek en buitenlandse ervaringen tonen aan dat uitkeringssancties eenvoudigweg niet werken om langdurig zieken terug aan de slag te krijgen, integendeel.”

Enkel positieve aanpak werkt

“Dreigen met een verlies aan inkomen werkt niet, maar ondergraaft het noodzake-

lijke vertrouwen in het begeleidingsproces, en duwt mensen in een reeds zeer precare situatie verder in de miserie. Enkel een positieve en omvattende aanpak werkt, met een effectief re-integratiebeleid op individueel en collectief niveau. Het is onbegrijpelijk om een groep die al worstelt met het betalen van de nodige geneesmiddelen, nog eens financieel te sanctioneren. Uiteindelijk leidt deze maatregel vooral de aandacht af van de



echte redenen van de toename van het aantal langdurig zieken: een vergrijzende beroepsbevolking, te beperkte maatregelen voor werknemers op het einde van hun loopbaan, de verhoging van de pensioensleeftijd en het organiseren van ziekmakende arbeid.

Ontslagmachine valt stil

“Waarover we in de hervorming van de re-integratie van langdurig zieken wel voorzichtiger tevreden zijn, is dat de ontslagmachine normaal gezien eind deze maand zal stilvallen. Sinds 2016 protesteerden we tegen het misbruik van re-integratietrajecten door werkgevers om langdurig zieke werknemers omwille van medische overmacht aan de deur te zetten, dus zonder opzegvergoeding. De eerste wetsveranderingen zijn van kracht vanaf 1 oktober en betekenen dat een zieke geen beslissing meer kan krijgen over zijn of haar werkgeschiktheid die rechtstreeks kan leiden tot ontslag wegens medische overmacht. De resterende wetsveranderingen worden tegen midden november gestemd. We volgen de toepassing in de praktijk op en houden je op de hoogte via Vakbeweging.” II



WACHTEN OP VACCINATIEVERLOF



Het recht op vaccinatieverlof liep af op 30 juni 2022. Zowel voor de werknemer die zichzelf laat vaccineren, als voor de werknemer die een minderjarig kind begeleidt naar het vaccinatiecentrum, is er sedert 1 juli geen recht meer op afwezigheid van het werk met behoud van loon. De werkgeversorganisaties willen deze regeling helaas niet langer verlengen. Nochtans heeft niemand baat bij een heropflakking van de pandemie: noch de werknemers, noch de ziekenhuizen, noch de ondernemingen. Op de regeringstafel ligt een tekst om het vaccinatieverlof opnieuw in te voeren vanaf 1 oktober tot 31 december 2022. Hopelijk neemt de regering snel de juiste beslissing, en komt er vanaf begin oktober opnieuw een recht op vaccinatieverlof. II



Update op www.hetacv.be

I Piet Van den Bergh I

UITSPRAAK OP 16 NOVEMBER GESCHIL UBER

In juli 2020 diende een Uber-chauffeur een dossier in bij de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie van de FOD Sociale Zekerheid. De persoon beschouwde zich niet als een zelfstandige, aangezien Uber hem arbeidsvoorwaarden en -regels oplegde. De Administratieve Commissie boog zich over de zaak en gaf de man gelijk. Uber vocht deze beslissing echter aan en dagvaardde de betrokken chauffeur, de Belgische staat en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Op 16 november spreekt de Brusselse arbeidsrechtbank zich uit over het geschil.

Het Franse Hof van Cassatie en het Britse Hooggerechtshof dwongen Uber ondertussen hun chauffeurs als werknemers te herkwaliëren. “Uber probeert dat ten alle koste te vermijden in andere landen. Het platform put alle mogelijke rechtsmiddelen uit en rekt juridische procedures ellenlang, betwist ze systematisch of omzeilt ze”, zegt Martin Willems van ACV United Freelancers. “Ondertussen genieten de betrokken werknemers niet de sociale voordelen die hun werk hen zou moeten garanderen, noch de echte autonomie van een zelfstandige.” II

I Patrick Van Looveren I

BRUSSEL 23.09.22

‘We willen krijgen waar we recht op hebben’

De Bengalees Arman (centraal op de foto) is één van de slachtoffers van de uitbuiting en mensenhandel op de Borealis-werf in de Antwerpse haven. Samen met zijn gedupeerde collega's kwam hij verhaal halen bij de Vlaamse en federale regering. Ze willen een oplossing voor hun uitzichtloze situatie.

Arman: “Ik werd naar hier gelokt met valse beloftes. Ik zou 2.500 euro per maand verdienen, maar daarvan kreeg ik maar een vierde. Ik werkte 190 uur per maand in niet al te veilige omstandigheden. Samen met 16 andere Bengalezen werd ik als sardienen in een blikje ondergebracht in een veel te klein huis.” Borealis was al sinds april op de hoogte van de wanpraktijken, maar pas nadat de mediaberichten aanzwengelden, verbrak het eind juli het contract met de sjoemelende aannemer Irem. Vanaf dat ogenblik werden de werknemers helemaal niet meer betaald. Ondanks hun erkenning als slachtoffer van mensenhandel, startten de Vlaamse en federale regering niet de verplichte bijhorende procedure op, waardoor zij verstoken blijven van een verblijfsvergunning, niet kunnen werken, geen opvang hebben en niet begeleid worden. Arman: “Ik zit intussen meer dan twee maanden zonder werk. Ik kan amper overleven, laat staan mijn gezin onderhouden. Er wordt mee gedreigd dat we uit ons huis worden gezet. Mijn familie in Bangladesh krijgt bedreigingen van het rekruteringsbureau dat we ons koest moeten houden.” “De gedupeerde werknemers moeten dringend krijgen waarop ze recht hebben”, zegt Stefaan Peirsman die het dossier vanuit het ACV opvolgt.

TEKST Patrick Van Looveren | Foto Layla Aerts





WEEK VAN WERKGELUK

WERKGELUK VOOR IEDEREEN?!

Van 19 tot 25 september vierden we de week van het werkgeluk. Heb jij meegevierd of voelden jij of je collega's zich zoals 1 op de 3 Belgen niet optimaal op het werk? Uit recent onderzoek blijkt immers dat 32% van de Belgische werknemers vaak tot continu stress ervaart. Bijna de helft van de werknemers heeft minstens af en toe het gevoel een burn-out nabij te zijn. Uit de Werkbaarheidsmonitor van de SERV (2019) blijkt ook dat minder dan de helft van de werknemers aangeeft dat ze werkbaar werk hebben.

TEKST Nathalie Stuyvers, Geert Lein, Thomas Van Reeth & Jolien De Vuyst

Werkgeluk hangt van meer af dan enkel individuele factoren. De werkdruk, jezelf kunnen zijn, het krijgen van erkenning, inspraak, voldoende leermogelijkheden, een goede werk-privébalans, betrokken leidinggevenden, ... zijn des te meer bepalende factoren bij het beleven van werkge-

luk. Kortom een goed evenwicht tussen je eigen kunnen en haalbare werkvereisten maken dat je met plezier gaat werken. De coronacrisis heeft het gebrek aan aandacht voor de mening en het welzijn van medewerkers nog extra geaccentueerd. Hoog tijd dus om van onze werkplek terug een happy

plek te maken. Want iemand met werkplezier is tenslotte ook een productievere, meer geëngageerde en meer betrokken werknemer. Dit zorgt ook voor een win-winsituatie voor het bedrijf en de werkgever.

Je staat er niet alleen voor!

Wil je graag het werkplezier op jouw werkvloer een boost geven, maar weet je niet hoe je eraan moet beginnen? De ACV-Samenwerkers hebben de expertise in huis om jouw werkgeluk en dat van je collega's een extra impuls te geven. Contacteer ons en wij vertellen je het recept om te bouwen aan een stevige collectieve basis voor meer werkgeluk. Ben je intussen benieuwd hoe jouw werkvloer scoort op het vlak van werkgeluk? Vul dan de test in en kom het meteen te weten!

WERKGELUK: DOE DE TEST

Stellingen	Akkoord	Niet akkoord
IN ONZE WERKOMGEVING KUNNEN COLLEGA'S OPEN HUN MENING EN FEEDBACK GEVEN		
ALS IK THUIS KOM VAN HET WERK HEB IK NOG VOLDOENDE ENERGIE VOOR ANDERE ZAKEN (BV. HOBBY'S)		
IK HERKEN BIJ MEZELF EN COLLEGA'S MOEILIJKE MOMENTEN (STRESS, ANGST, ONZEKERHEID,...) EN WE WETEN HOE ERMEE OM TE GAAN		
DIRECT LEIDINGGEVENDEN (TEAMVERANTWOORDELIJKE, PLOEGCHEF, COÖRDINATOR...) HEBBEN VOLDOENDE AANDACHT VOOR HOE TEAMLEDEN ZICH VOELEN EN BIEDEN HOUVAST EN ONDERSTEUNING		
OP ONZE WERKVLOER KRIJGT IEDEREEN DE KANS OM BIJ TE LEREN, TE GROEIEN OF NIEUWE DINGEN UIT TE PROBEREN		
HET LUKT MIJ EN MIJN COLLEGA'S OM WERK EN PRIVÉ GOED OP ELKAAR AF TE STEMMEN		
ER WORDT ERKENNING EN WAARDERING VOOR HET GELEVERDE WERK GETOOND		
MIJN COLLEGA'S EN IK ZIJN DOORGAANS ERG GEMOTIVEERD OM DE WERKDAG TE STARTEN		
MIJN WERKPLEK IS EEN AANGENAME PLEK OM TE VERTOEVEN		
MIJN COLLEGA'S EN IK ERVAREN DE WERK- EN TIJDSDRUK NIET ALS PROBLEMATISCH		



Contacteer de Samenwerker van jouw regio!

Je vindt de e-mailadressen en telefoonnummers door de QR-code te scannen met je camera-app.



**DE COMMISSIE WERKPLEZIER
Lunchwebinar
'Werkgeluk, de factcheck!'**



BEREKEN JE SCORE

Bereken je score door je antwoordmogelijkheden te bekijken. Voor elke stelling waar je 'Akkoord' op antwoordde, heb je 1 punt.



Je score is 4 of minder

Je bedrijf bevindt zich in de Rode zone wat werkgeluk betreft. Het is tijd om in actie te schieten! Contacteer vrijblijvend de Samenwerkers. Zij kunnen je helpen om een actieplan op te stellen, prioriteiten te bepalen en verbeteringen door te voeren.



Je score is 5 tot 7

Je bedrijf bevindt zich in de Oranje zone. Besteed aandacht aan de stellingen waar je 'Niet akkoord' op antwoordde. Dit zijn de prioritaire punten waar je best zo snel mogelijk werk van maakt. De Samenwerkers helpen je om een duidelijker beeld van de problematiek te krijgen en zetten je op pad naar een actieplan.



Je score is 8 of meer

Je bedrijf bevindt zich in de Groene zone. Jullie doen het goed, maar blijf waakzaam. Werkgeluk vraagt elke dag inspanningen, net zoals preventie. Wil je meer tips om in de groene zone te blijven? Contacteer de Samenwerkers! Mocht je merken dat er toch een collega uit de boot valt, verwijst door naar onze Bijblijvers voor individuele ondersteuning.

De Bijblijvers organiseren op 20 oktober met De Commissie Werkplezier de lunchwebinar 'Werkgeluk, de factcheck!' Schrijf je in via de link in de QR-code.

U VRAAGT,
WIJ DRAAIEN



Kan mijn werkgever alternatieve loonvoordelen opdringen?



Piet Van den Bergh,
juridisch adviseur ACV

Maaltijdcheques, groepsverzekeringen, firmawagens, fietslease, privégebruik mobiele telefoon of laptop, ...

Dit zijn allemaal loonvoordelen, geen attracties uit de speeltuin van de werkgever of boekhouder.

De correcte betaling van het loon is belangrijk. In juristentaal: een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Hierdoor mag de werkgever niet eenzijdig raken aan het loon. Zo gaf het Arbeidshof van Brussel ons in 2021 gelijk in een zaak waarin de werkgever eenzijdig wijzigingen ten nadele van de werknemers had doorgevoerd in een hospitalisatieverzekering.

Dit betekent ook dat een werkgever alternatieve loonvoordelen niet mag opdringen ter vervanging van (bruto-)loon of ter vervanging van de indexering ervan. Voordelen bovenop ('on top of') het bestaande loon vormen daarbij geen probleem, ook al blijft het uitgangspunt dat het loon in euro uitbetaald moet worden.

Wat met het privégebruik van laptop of GSM, dat wordt aangeboden bovenop het brutoloon? Aangezien het privégebruik daarvan omwille van de parafiscale behandeling leidt tot een lager nettoloon, hoeft een werknemer ook dit niet te aanvaarden. Voor het professioneel gebruik kan een werkgever uiteraard wel vragen dat de werknemer laptop of GSM gebruikt. Wat een werknemer in zijn vrije tijd en met zijn loon doet, is daarentegen niet de zaak van de werkgever. II

DE SYNDICALE KLIMAATSTRIJD

Jong ACV wil twee vliegen in één klap slaan

“Als we vandaag niet handelen, dan ziet de toekomst van kinderen en jongeren er somber uit.” Het is niet enkel de klimaatcrisis die ons met de neus op de feiten drukt, maar ook het aantal jonge mensen dat zich aansluit bij de vakbond. Data-analisten trekken al jaren aan de alarmbel.

TEKST Bram Van Vaerenbergh & Nelis Jespers | FOTO Paul Corbeel

Jonge mensen voelen zich te weinig vertegenwoordigd door onze vakbeweging. Voor een beweging die de macht van het getal – hoe meer leden, hoe sterker onze stem – uitspeelt, is dat een dodelijke evolutie. Binnen dit en tien jaar zullen de vakbonden in heel Europa zo’n kwart van hun ledenbestand verliezen als we de huidige trend niet keren. Mensen die zich niet op jonge leeftijd aansluiten bij een vakbond, doen dit later wellicht ook niet, becijferde het Europees Vakverbond. Die evolutie heeft vele oorzaken, en het idee dat het ACV niet bezig lijkt met de klimaatproblematiek is allicht één van die

oorzaken. “Met een uitgesproken syndicaal klimaatverhaal, kunnen we twee vliegen in één klap slaan”, zegt Nelis Jespers van Jong ACV. “Handelen moeten we toch: zowel om jongeren te werven als om de klimaatafspraken van Parijs te halen. Het einde van de maand of het einde van de wereld: dat is dezelfde strijd.”

Klimaatmanifestaties

“Laat ons daarom (jonge) militanten mobiliseren om zich toe te leggen op de klimaatproblematiek binnen onze ondernemingen. Laten we van recyclage- en uitstootnormen een brekspunt maken in

onze onderhandelingen. Laten we samenwerken met werkgevers om van bedrijfsdaken toegankelijke, coöperatieve energieprojecten te maken. En laten we onze groene jassen massaal tonen op klimaatmanifestaties”, vervolgt hij.

Het kan voor jonge mensen een reden zijn om lid te worden en om zich eventueel te mobiliseren om zich binnen hun onderneming te engageren. “Heel wat jongeren zijn het georganiseerde individualisme in het klimaatverhaal beu en willen zich voor meer engageren dan enkel het verminderen van hun eigen ecologische voetafdruk. Een klimaatverdrag of internationale klimaatbijeenkomsten zijn een ver-van-mijn-bed-show. Vakbonden werken altijd op een schaal waarop impact mogelijk is en vooruitgang zichtbaar. Laten we die ambitie hebben”, besluit Jespers. ■



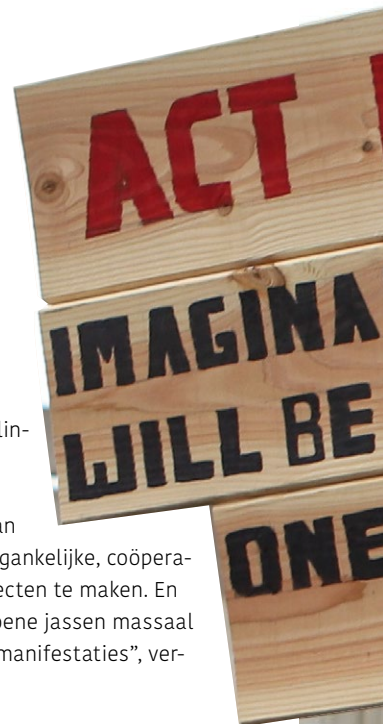
Sofie Vandervreken (28)
Jongerenverantwoordelijke ACV Puls

“Ik geef dat niet graag toe, maar ik denk dat vakbonden toch slepende voeten hebben als het gaat om de klimaatcrisis. Ik denk dat er altijd wel iets dringender onze tijd inneemt, waardoor klimaat dan wat naar het achterplan wordt geschoven. De druk zou toch wat opgevoerd mogen worden, en ik denk dat we daar als jongere garde een rol in te spelen hebben. Onder meer op bedrijfsniveau is heel wat vooruitgang te boeken, en daar zou het eigenlijk moeten beginnen. We moeten strijden voor strengere milieu- en klimaatnormen. Misschien moeten we ook wat strenger durven zijn richting bedrijfswagens bijvoorbeeld. Maar dat neemt niet weg dat we als ACV ook meer lawaai kunnen maken rond de klimaatproblematiek. We moeten aan de wereld tonen dat we ermee bezig zijn.” ■



Jean Eleke Boole (25)
werkt voor Kind en Gezin

“Ik denk dat de klimaatproblematiek niet de core business van het ACV is. De core business, dat is de loonindexering, dat is werkbaar werk, dat zijn de pensioenen en de sociale uitkeringen. Tegelijk kan je klimaat en milieu niet los zien van die vraagstukken. Hoe kunnen we klimaatbeleid sociaal maken? Hoe maken we zonnepanelen toegankelijk? Hoe kunnen mensen hun huis isoleren? De vakbond zal hier zeker zijn rol moeten spelen. En daar moeten jongeren bij betrokken worden. Zij zijn de toekomst. Voor mij is dat de logica zelf. Het kan niet dat het altijd een geprivilegieerde groep is die kan beslissen over onze toekomst. Jongeren zijn de kracht van morgen. Zij moeten aan tafel.” ■





Klimaatmars 23 oktober

Het klimaat, iets voor het ACV? Absoluut. Zeker met de huidige energiecrisis hebben we allemaal recht op betaalbare én duurzame energie. Maar we moeten samen structureel ingrijpen om samen een leefbare toekomst uit te bouwen. Op zondag 23 oktober trekt de Klimaatmars opnieuw door onze hoofdstad. Vertrek om 13 u. aan Brussel-Noord. Neem vooral deel! Op www.klimaatmars.be vind je affiches en flyers om te mobiliseren.



www.klimaatmars.be

EENZELFDE INDEXERINGSMECHANISME VOOR IEDEREEN

Door de snel oplopende inflatie sinds begin 2021, die grotendeels een gevolg is van de stijgende energieprijzen en de bevoorradingsmoeilijkheden eerst door corona en later door de oorlog in Oekraïne, staat de automatische indexeringsmechanisme van de lonen weer in het brandpunt. Goed dat die er is om de koopkracht te beschermen. Het indexeringsmechanisme is echter niet voor iedereen hetzelfde. Zeker de werknemers in de privésector die maar één keer per jaar een indexaanpassing krijgen, hebben nu een substantieel loonverlies vooraleer hun loon geïndexeerd wordt. En, soms vergeten, niet alle werknemers kennen een automatische indexeringsmechanisme.

TEKST Patrick Van Looveren



Sven Reggers,
ACV Puls-afgevaardigde In2com

“Als je lang moet wachten op een indexaanpassing, dreig je heel wat koopkracht te verliezen.”

Een paritair comité, met een eenmalige jaarlijkse indexaanpassing in januari, is het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (ANPCB, nr. 200). Sven Reggers werkt voor callcenter In2com uit Machelen, dat onder het ANPCB valt.

Het ANPCB is bevoegd voor alle bedienden en kaderleden die werken in ondernemingen uit de industriële sector, de handel, de diensten of de landbouw en die tot geen enkel ander paritair comité behoren. Het gaat om een zeer grote en heterogene sector met ongeveer 50.000 bedrijven, vooral kmo's, en meer dan 480.000 bedienden en kaderleden. Zowat één derde van alle bedienden in de Belgische privésector zijn werkzaam binnen dit paritair comité.

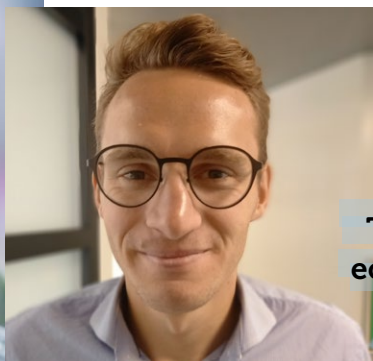
Moeilijk te mobiliseren

Sven: “De 100 euro van februari 2021 was in augustus 2022 nog maar 88 euro waard. Als je lang moet wachten op een indexaanpas-

sing, verlies je bij een aanhoudende inflatie dus heel wat koopkracht. En daar zijn de werknemers die onder het ANPCB vallen dus het slachtoffer van, gezien zij slechts één jaarlijkse aanpassing hebben, in januari. Doordat het ANPCB een paritair comité is met werknemers uit heel verscheiden sectoren, zijn werknemers moeilijk samen te mobiliseren en daar maken de onderhandelaars van de werkgevers misbruik van, ook bijvoorbeeld voor de syndicale premie.” De werknemers die een jaarlijkse aanpassing hebben in juli, zoals deze van de metaalverwerkende nijverheid, zijn beter af, doordat voor hen ook al de stijging van de energiekosten in de eerste twee kwartalen van 2022 in rekening werd gebracht. ■

EN JIJ?

En wat vind jij? Eenzelfde indexeringsmechanisme voor iedereen? En welk indexeringsmechanisme moet dat dan zijn? Reageer op vakbeweging@acv-csc.be



Thomas Greuse,
economisch adviseur ACV

“Werknemers met een jaarlijkse indexaanpassing in januari zijn momenteel het slechtst af.”

De automatische loonindexering is van toepassing op de lonen van alle overheidspersoneel en van (bijna) alle werknemers uit de privésector die vallen onder een paritair comité. De indexering is sinds 1994 voor alle werknemers gebaseerd op de gezondheidsindex. Dit is het nationale indexcijfer van de consumptieprijzen exclusief bepaalde producten die geacht worden schadelijk te zijn voor de gezondheid of het milieu: alcohol, tabak, benzine en diesel. Over het gebruikte indexeringsmechanisme werd in de privésector geen interprofessionele afspraak gemaakt. Dat wordt beslist per paritair comité.

Er zijn twee grote systemen. Voor 43,44% van de werknemers volgt een indexaanpassing na een overschrijding van de spilindex met 1 of 2%. Op dat moment worden de lonen aangepast met respectievelijk 1 of 2%. Voor meer dan de helft van de werknemers gebeurt de indexaanpassing echter op een vast tijdstip (voor de meesten 1 keer per jaar, maar in een aantal paritaire comités ook halfjaarlijks of elke 3 maanden). Geen enkel indexeringsstelsel compenseert volledig het verlies aan koopkracht door de oplopende inflatie, gezien de gezondheidsindex bepaalde producten uitsluit. In periodes met een sterke inflatie garanderen indexeringsstelsels met een aanpassing na overschrijding van een spilindex beter de koopkracht dan systemen die

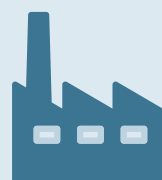
een aanpassing voorzien op een welbepaald tijdstip. Zoals je kan opmaken uit de tabel hieronder, zijn op dit moment werknemers met een jaarlijkse indexaanpassing in januari het slechtst af. Nog slechter af zijn de circa 1,7% werknemers die onder een paritair comité vallen waar helemaal geen mechanisme van automatische indexering is. Het zou goed zijn moesten we op interprofessioneel vlak tot een suppletoir indexmechanisme kunnen komen, van toepassing op sectoren die geen regeling hebben getroffen en voor personen die soms worden uitgesloten van sectorale mechanismen, inz. kaderleden. Al krijgen we van politieke zijde ook meer en meer de vraag waarom we als sociale partners geen zelfde indexeringsmechanisme invoeren voor alle werknemers. **II**

GECEMULEERD VERLIES PER INDEXERINGSMECHANISME

Type indexeringsmechanisme	Gecumuleerd verlies in euro tussen februari 2021 en januari 2023
zonder indexering	5.219,95
1x per jaar in januari	3.401,59
1x per jaar in juli	2.840,46
2X per jaar	2.308,84
4x per jaar (januari, april, juni, oktober)	2.080,12
Indexering voor sociale uitkeringen	1.560,91
Indexering van salarissen overheidssector	2.005,63

Bij deze berekening werd uitgegaan van een loon/inkomen van 3.300 euro bruto/maand (ongeveer het mediaanloon in België)

Bron:
Berekening ACV



51.693

Er zijn 9 paritaire comités met om en bij de 51.693 werknemers waar geen afspraken werden gemaakt over de indexering van de lonen. Dat wil niet zeggen dat zij geen indexering krijgen, maar dat moet dan in overleg met hun werkgever gebeuren.



1.396

40% van de werknemers uit de privésector krijgen een jaarlijkse indexaanpassing in januari. In vergelijking met werknemers die een indexaanpassing krijgen telkens de spilindex met 2% overschreden wordt, mislopen zij voor de voorbije twee jaar 1.396 euro loon (berekend op het Belgische mediaanloon van 3.300 euro bruto).



98

De dekkingsgraad van werknemers die vallen onder een geïnstitutionaliseerd indexeringsmechanisme in België is 98%. Alleen Luxemburg doet beter. Het aantal sectoren/bedrijven die een beleid voeren waarbij de lonen worden aangepast aan de inflatie, verschilt sterk in Europa.

Geldzorgen leiden tot psychische problemen

“In tijden van economische crisis is het belangrijk om te investeren in geestelijke gezondheidszorg”

Door de energiecrisis is de groep met geldzorgen alleen maar groter geworden. Geldzorgen kunnen leiden tot psychische problemen. Dat wordt nog eens onomstotelijk aangetoond in een recent onderzoek van het gezondheidsfonds CM ⁽¹⁾. Mensen met financiële problemen vinden ook moeilijker de weg naar hulp en besparen op hun gezondheidszorg. “Het is belangrijk om vlot toegang te kunnen hebben tot geestelijke gezondheidszorg en eerstelijnszorg”, zegt Sara Willems, professor sociale ongelijkheid in de gezondheidszorg aan de universiteit van Gent ⁽²⁾.

TEKST Patrick Van Looveren | FOTO Universiteit Gent | ILLUSTRATIE Minimallista

Geldzorgen kunnen tot psychische problemen leiden. Over welke problemen gaat het concreet?

SARA WILLEMS: “Het gaat om de angst om aan het einde van de maand de rekeningen niet meer te kunnen betalen. De angst om te moeten verhuizen omdat de huurprijs gestegen is. Die permanente stress van niet weten hoe de eindjes aan elkaar te knopen heeft een effect op de mentale en de fysieke gezondheid. We zien dat mensen die al een verminderde veerkracht hadden door de moeilijke levensomstandigheden waarin ze leven, door de covid-crisis en nu de energiecrisis kopje onder gaan. Depressies, angst- en stemmingstoornissen, slaapstoornissen, ... dreigen toe te nemen.”

Ook op kinderen hebben geldzorgen hun weerslag?

SARA WILLEMS: “We weten dat wanneer kinderen permanent in omstandigheden moeten leven waarin er heel veel stress is, omdat mama en papa het heel

moeilijk hebben, omdat er thuis heel veel gepraat wordt over geldproblemen, dit een groot effect heeft op hun mentale en fysieke gezondheid. En we weten ook dat dit doorwerkt in hun latere leven. Volwassenen die als kind opgegroeid zijn in omstandigheden waar chronische stress aanwezig was, hebben meer gezondheidsproblemen dan volwassenen die opgegroeid zijn in een gezin waar dat veel minder het geval was.”

Merken jullie dat de groep mensen die het moeilijk heeft groter wordt?

SARA WILLEMS: “Ja we zien dat absoluut. Waar we vroeger de groepen die het moeilijk hadden vrij goed kenden: de mensen met een laag inkomen, gezinnen waar werkloosheid is, mensen met een chronische aandoening, ... , zien we nu dat die groep alsmaar groter wordt. Ook gezinnen in de middenklasse komen in de problemen. Bijvoorbeeld jonge gezinnen die net een woning gekocht hebben, die ze systematisch wilden renoveren maar waar

ze nu geen geld voor hebben. Soms gaan het ook om tweeverdieners met een grotere woning die niet energiezuinig is. Die zitten nu met heel veel schrik dat ze de rekeningen niet meer gaan kunnen betalen.”

Is er een bepaalde grens waarvan je kan zeggen als je daar onder zit dan kom je makkelijker in de problemen?

SARA WILLEMS: “Neen, het is gevaarlijk om een strikte grens vast te stellen. Omdat je dan een nieuwe kwetsbare groep in je maatschappij krijgt van mensen die net boven die inkomensgrens zitten en niet in aanmerking komen voor allerlei toelagen, terwijl ze het ook heel erg moeilijk hebben. Het besteedbaar inkomen verschilt ook van gezin tot gezin. Als je bijvoorbeeld als ouder moet instaan voor een kind dat extra zorgen nodig heeft, dan heb je heel wat uitgaven die je niet aan iets anders kan besteden. Of renovatiewerken die bijvoorbeeld aan de gang zijn en die je moet betalen. Of andere kosten die elke maand terugkomen, waardoor

Mensen stellen hun bezoek aan de psycholoog uit, omdat ze opkijken tegen de kosten.

60
euro
per consultatie,
dat tikt aan.

**'ELKE EURO DIE JE
INVESTEERT IN EEN GOEDE
GEZONDHEIDSZORG, WIN
JE OP LANGERE TERMIJN
DUBBEL EN DIK TERUG.**

Sara Willems



Sara Willems

BIO

Sara Willems is hoofddocent en voorzitter van de vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg, Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen Universiteit Gent. "Al jaren ben ik gepassioneerd door onderzoek naar hoe een toegankelijke, veilige en kwaliteitsvolle gezondheidszorg te garanderen voor iedereen, ook de meest kwetsbaren in de maatschappij."

je besteedbaar inkomen een stuk lager ligt. Dus neen, het definiëren van de groep die bijvoorbeeld extra toelagen krijgt puur op inkomen is niet altijd een goed idee."

Een waarschuwing die jullie ook doen is dat mensen gaan besparen op (geestelijke) gezondheidszorg.

SARA WILLEMS: "We zien dat mensen hun bezoek aan de psycholoog uitstellen, omdat ze opkijken tegen de kosten. 60 euro per consultatie, dat tikt aan. Er zijn ook de lange wachtlijsten in de geestelijke gezondheidszorg, waardoor mensen veel langer blijven rondlopen met hun problemen. Gevolg: de aandoeningen worden erger, zijn moeilijker te behandelen en de behandelingen worden duurder. Dat uitstel van zorg zien we in de geestelijke gezondheidszorg, maar ik vermoed dat we het ook gaan krijgen in de (dure) tandzorg."

Je had het net over de wachtlijsten. Overheden maken niet genoeg middelen vrij?

SARA WILLEMS: "In tijden van crisis – en we hebben dat de voorbije

decennia vaker gezien – hebben overheden vaak de neiging om te gaan besparen, ook op gezondheidszorg en dat is zo ongeveer het minst goede wat je kan doen. Op het moment dat er grote economische crisissen zijn, dan is het net heel erg belangrijk om te blijven investeren in een goed toegankelijke gezondheidszorg en er misschien zelfs meer in te gaan investeren. Ik denk dat we vandaag sterk zouden moeten investeren in de geestelijke gezondheidszorg, zodat de wachtlijden daar veel korter worden en mensen veel sneller terecht kunnen voor hulp. En dat we moeten blijven investeren in een sterke eerstelijnszorg. Omdat we weten dat een sterke eerstelijnsgezondheidszorg (zorg bij de huisarts, de thuisverpleegkundige, ...) leidt tot een betere kwaliteit van leven en een populatie met een betere gezondheid tegen een lagere maatschappelijke kost. Dus elke euro die je daarin investeert, win je op langere termijn dubbel en dik terug."

(1) CM, Gezondheid & Samenleving 3, oktober 2022 - (2) Deze boodschap bracht Sara Willems ook in een interview in de Ochtend op Radio 1 (22 september 2022), te beluisteren via radio1.be

Medhi Galla (32)

'DE VOORBIJE MAANDEN HEB IK
VEEL MEER DAN ANDERS GEWERKT
OM MIJN INKOMEN AAN TE VULLEN,
ANDERS KOM IK ER NIET.'

MEHDI

HULPKOK IN MARRIOTT-HOTEL

Mehdi Galla, de perfect tweetalige vakbondsafgevaardigde voor ACV Voeding en Diensten in het Brusselse Marriott-hotel tegenover de Beurs, werkt er zijn vierde jaar als kok. "Ik ben nog maar twee maanden vakbondsafgevaardigde. Momenteel worden bij ons (uitgestelde) sociale verkiezingen georganiseerd. De lonen zijn zoals overal in de horeca niet hoog. Omdat ik weinig verdien, heb ik het moeilijk om rond te komen, zeker nu met de hoge energiefacturen. Ik moet 3000 euro opleggen bij mijn elektriciteitsrekening. Betaal het maar eens. Alles is duurder geworden: ook voeding, transport, ...

Tijdens de coronaperiode was het hotel wel open, maar niet de keuken. Mijn keukencollega's en ik waren tijdelijk werkloos. We kregen gelukkig een tijdelijke werkloosheidsuitkering, maar daar spring je niet ver mee. De voorbije maanden heb ik veel meer dan anders gewerkt, om mijn inkomen aan te vullen. Ik hoor van mijn collega's dat ze in dezelfde miserie zitten en moeite hebben om rond te komen. Omdat ik nieuw ben als vakbondsafgevaardigde, moet ik me nog wat inwerken in het vakbondswerk. Samen met Marina, onze secretaris van ACV Voeding en Diensten, bekijken we wat we als vakbondsafgevaardigden kunnen betekenen voor de mensen op de werkvloer en hoe we hen kunnen ondersteunen in deze moeilijke periode."

TEKST Patrick Van Looveren / FOTO Guy Puttemans